

## ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА

В. О. ЄСІНА, канд. екон. наук, доцент, С. О. ГРЕЧКОСІЙ, магістрант  
*Харківський національний університет міського господарства  
імені О. М. Бекетова*

Головне завдання менеджменту будь-якої сучасної організації – знайти компетентних і кваліфікованих працівників, надихнути єдиною метою, згуртувати їх, щоб домогтися найвищих економічних та соціальних результатів, вижити в непростих ринкових, часом кризових умовах. У менеджменті особливості роботи з персоналом відображає кадрова політика.

Кадрова політика – це набір основних принципів, які здійснюються кадровою службою підприємства. Вона є стратегічною лінією поведінки в роботі з персоналом. Кадрова політика – це створення підприємством трудового колективу, який найкращим чином сприяв би суміщенню цілей підприємства і його працівників. Кадрова політика має на меті створення згуртованої, відповідальної, високорозвиненої і високопродуктивної робочої сили. Вона повинна збільшувати можливості підприємства, реагувати на вимоги ринку в найближчому майбутньому [1].

Все більше число людей в нашій країні поділяють думку про те, що здатність організації ефективно управляти своїми співробітниками є головним джерелом її довготривалого процвітання в сучасних умовах прискореного технічного прогресу і зростаючої конкуренції.

Актуальність даної теми визначається появою нових завдань в управлінні людськими ресурсами, що виникають перед підприємствами в сучасних економічних умовах.

Основними завданнями кадрової політики є: формування кадрового потенціалу, принципи та методи добору, навчання та розташування кадрів, профорієнтація та перепідготовка кадрів, проведення атестації та оцінки рівня кваліфікації, підвищення кваліфікації персоналу, підвищення освітнього рівня персоналу, аналіз плинності кадрів [2].

Для підвищення ефективності кадрової політики вітчизняним підприємствам слід інтенсифікувати власні зусилля у таких напрямках роботи з персоналом:

1) кадрове планування, яке відбиваючи політику і стратегію організації, визначає якісну і кількісну потребу в персоналі. Кадрове планування задає

чіткі орієнтири, що стосуються професійної приналежності, кваліфікації і чисельності організації працівників, що вимагається.

2) аналіз роботи, нормування праці й оцінка виконання, які дозволяють виробити вимоги і критерії, відповідно до яких будуть відбиратися кандидати на конкретні вакантні посади.

3) система стимулювання, яка дає можливість виробити політику стимулювання праці і набір стимулів, спрямованих на залучення кандидатів, що відповідають усім необхідним вимогам, а також сприяє утриманню вже найнятих працівників.

4) організаційна культура, тобто порядки, норми поведінки і трудові цінності, які культивуються в організації, враховуються при встановленні критеріїв, використовуваних при пошуку і доборі нових працівників. Укомплектувати організацію працівниками, здатними прийняти діючі в ній норми, цінності, правила, не менш важливо, чим знайти професіоналів, що володіють необхідними знаннями, досвідом, навичками і діловими якостями.

5) система заходів для адаптації нових працівників до роботи в організації і до трудового колективу, яка полягає в забезпеченні їх легкого входження в організацію і швидкий вихід на необхідний рівень робочих показників [3].

У цілому, підбиваючи підсумки і виходячи із визначеної системи актуальних принципів кадрової політики, можна сказати, що кадрова політика повинна бути спрямована не тільки на створення сприятливих умов праці, але й на забезпечення можливості просування по кар'єрних сходах.

Кадрова політика має головну мету забезпечення на сьогоднішній момент і в майбутньому кожне робоче місце персоналом належної кваліфікації. Безумовно, головною її метою має бути формування та оптимальне використання кадрів для досягнення цілей підприємства.

#### **Список використаних джерел:**

1. Виноградський М. Д. Управління персоналом : навч. посібник / М. Д. Виноградський, С. В. Беляєва, А. М. Виноградська, О. М. Шканова. – Київ : Центр навчальної літератури, 2006. – 504 с.
2. Жуковський М. О. Трудові ресурси як складова конкурентоспроможності підприємства / М. О. Жуковський // Актуальні проблеми економіки, 2007. – № 2. – С. 54 – 58
3. Братченко В. Ф. Управління персоналом організації в сучасних умовах / Братченко В. Ф. // Персонал, 2006. – № 3. – С. 5 – 10.